

Arrêt N° 65/18 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-sept mai deux mille dix-huit

Numéro 42503 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Agnès ZAGO, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A.), épouse (...), demeurant à D-(...),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 19 juin 2015,

comparant par Maître Alex ENGEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme C.M.W. CANADIAN MINERAL WATER DEVELOPMENT, établie et ayant son siège social à L-1736 Senningerberg, 5, Heienhaff, représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte CALVO,

comparant par Maître Mario DI STEFANO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Revu l'arrêt 02/17 de la Cour d'appel du 12 janvier 2017.

Vu le procès-verbal de la comparution des parties du 4 mai 2017.

Il y a lieu de rappeler que par courrier du 28 octobre 2013, la société Canadian Mineral Water Development (ci-après la société CMW) a informé **A.)** (épouse (...)) de ce qu'il réduisait sa rémunération annuelle brute de 87.227,42 euros (7.268,96 EUR par mois) au montant de 51.000 euros (4.250 EUR par mois).

A la demande de la salariée, l'employeur lui a fait connaître les motifs de la modification de la rémunération par courrier du 20 novembre 2013.

Par un courrier recommandé du 4 décembre 2013, **A.)** a informé son ancien employeur de son refus d'accepter ladite modification et par un courrier du 14 janvier 2015, elle a donné sa démission avec effet immédiat.

Par requête du 29 avril 2014, **A.)** a fait convoquer son employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg devant le tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui payer la somme de 53.613,76 EUR au titre des dommages subis.

Par jugement du 30 avril 2015, le tribunal du travail a dit que, le 28 octobre 2013, la société CMW a substantiellement modifié des clauses essentielles du contrat de travail de **A.)** en défaveur de celle-ci, qu'en démissionnant de son poste de travail avec effet au 15 janvier 2014 **A.)** a refusé cette modification, que la résiliation découlant du refus de la modification constitue un licenciement susceptible de recours judiciaire visé à l'article L.124-11 du Code du travail. Le tribunal a déclaré ce licenciement régulier et justifié et il a rejeté la demande d'indemnisation de la salariée, ainsi que les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Sur l'appel de **A.)**, qui demande à voir déclarer la modification substantielle de son contrat de travail et, en conséquence, son licenciement abusif, et à voir condamner la société CMW au paiement de la somme de 39.300,16 EUR en réparation de ses préjudices matériel (29.300,16) et moral (10.000), la Cour d'appel a, par l'arrêt du 12 janvier 2017, précité, retenu que l'employeur avait indiqué avec la précision requise par la loi les motifs de la modification substantielle du contrat de travail en défaveur de **A.)** et que la résiliation du contrat de travail résultant du refus de la modification était à assimiler à un licenciement.

Quant à la réalité des motifs, la Cour a, avant tout autre progrès en cause, ordonné une comparution des parties.

A la suite de la comparution des parties, **A.)** maintient ses conclusions et elle fait valoir que, pas plus qu'avant la comparution des parties, l'intimée n'aurait expliqué et justifié la réduction de son salaire, dès lors que ni les déclarations

d'**B.**), ni les chiffres avancés par **C.**) ne permettraient de conclure à un motif économique réel et sérieux de la réduction substantielle du salaire de l'appelante.

Les chiffres avancés par M. **C.**) ne seraient, en effet, pas vérifiables et à interpréter en outre avec précaution, dès lors que la société CMW aurait des implications dans diverses autres sociétés et ne révéleraient donc pas la situation économique dans son ensemble.

Quant aux déclarations de **A.**) lors de la comparution des parties, elle a maintenu sa version des faits selon laquelle ce serait d'un commun accord avec **B.**) qu'elle aurait procédé à une réduction de son temps de travail et que si elle avait su que la réduction du temps de travail entraînerait une réduction tellement substantielle de son salaire, elle n'y aurait pas consenti. Dans la mesure où elle aurait déjà auparavant eu une période de temps de travail réduit et fait une très bonne expérience, elle aurait fait confiance à l'employeur et ce serait un accord similaire entre les parties qui aurait amené la salariée à agréer à l'avenant à son contrat de travail du 17 avril 2013.

Dans le contrat de travail du 10 février 2010, l'employeur aurait d'ailleurs expressément pris l'engagement de ne pas réduire le salaire de **A.**).

En droit, l'employeur n'aurait pas rapporté la preuve de la réalité des motifs de restructuration économique invoquée, la salariée relevant encore qu'**B.**) a déclaré, lors de la comparution des parties, qu'elle ne savait pas comment la situation allait évoluer pour la société CMW, tandis que **C.**) a indiqué que depuis 2012, la restructuration de la société CMW était nécessaire au vu des pertes essuyées par la société.

A.) conteste encore le calcul de l'employeur pour expliquer la réduction de salaire en ce que la réduction de 40% du salaire ne s'expliquerait pas par 25% de la diminution du temps de travail et 15% en contrepartie de la diminution des responsabilités de **A.**), mais l'accord des parties aurait porté sur une réduction de 25% correspondant à la réduction du temps de travail sans pour autant que l'avenant ait fixé une date à partir de laquelle la réduction devait s'opérer.

En réalité, la réduction de 25% aurait de suite été appliquée ramenant le salaire mensuel de 9.455,55 EUR de **A.**) à un salaire mensuel de 7.091,66 EUR. Or, ce serait sur ce salaire déjà réduit que l'employeur aurait opéré la réduction de 40% ramenant le salaire mensuel définitif de **A.**) au montant de 4.250,- EUR.

L'adaptation du salaire au temps de travail ne serait pas litigieuse et aurait été convenue dans l'avenant du 17 avril 2013, mais l'adaptation opérée six mois plus tard par l'employeur serait litigieuse et **A.**) conteste encore, à cet égard, avoir été d'accord avec une diminution de ses responsabilités, l'avenant précité ayant d'ailleurs exclu toute autre modification des conditions de travail que celle du temps de travail à prester. Comme la salariée avait, dans le passé déjà une fois réduit son temps de travail au cours d'une certaine période, elle aurait fait confiance à l'employeur.

L'appelante demande enfin le rejet des pièces nouvelles (rapports annuels), ainsi que des conclusions de l'intimée selon lesquelles le salaire devait être réduit en raison de la nécessité de la réduction des frais du personnel, dès lors que ces éléments n'auraient pas fait partie de la motivation de l'employeur relative à la modification substantielle du contrat de travail de **A.)**.

La société CMW maintient sa demande tendant à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a dit que la modification substantielle du contrat de travail de **A.)** et, en conséquence, son licenciement résultant de son refus d'accepter cette modification, est justifié et en ce qu'il a débouté l'appelante de ses prétentions.

Elle maintient que la réduction des responsabilités et tâches de **A.)** s'imposait à la société en raison de la restructuration dans le département marketing de la société et de la diminution du temps de travail de la salariée. La rémunération initiale de l'appelante n'aurait plus été tenable d'un point de vue économique. Les chiffres avancés par M. **C.)** lors de la comparution personnelle des parties pourraient être pris en considération et ne seraient pas irrecevables, une comparution des parties servant non pas à auditionner des témoins, mais à éclairer la Cour sur divers points.

Il ne saurait, ainsi, pas être question du principe selon lequel nul ne peut se constituer preuve à soi-même, les personnes entendues n'assurant pas la représentation de la société à titre individuel.

La société CMW conteste encore qu'il y ait eu une embauche massive après le départ de **A.)** et ce serait Mme **D.)**, qui aurait remplacé l'appelante pour un salaire annuel de 42.000,- EUR pour un travail de 40h/semaine.

A.) ne pourrait sérieusement prétendre gagner un salaire mensuel de 7.091,66 EUR par mois pour 24H/semaine ce qui correspondrait à un salaire mensuel de 11.819,43 EUR et un salaire mensuel de 4.250,- EUR pour un travail hebdomadaire de 24 heures serait déjà un salaire élevé pour les fonctions exercées par elle. A titre de comparaison, la salariée qui aurait été en charge de la marque SOL MATE aurait gagné un salaire annuel brut de 40.000,- EUR et son successeur aurait eu un salaire annuel brut de 36.000,- EUR.

La société CMW conteste, enfin, avoir apporté des éléments nouveaux par rapport à la motivation de la réduction de salaire qui ne pourraient être pris en considération, **C.)** n'ayant, au cours de la comparution des parties, fait que compléter les motifs économiques en question documentés par les rapports versés.

Il convient de rappeler que suivant contrat de travail signé le 10 février 2010, **A.)** a été engagé en qualité de « kaufmännische Angestellte » avec un salaire annuel brut de 25.200,- EUR avec une durée de travail hebdomadaire de 40 heures.

Par un avenant du 1^{er} février 2011, le salaire annuel de **A.)** a été porté au montant de 108.000,- EUR pour un temps de travail hebdomadaire de 32 heures.

Par un avenant au contrat de travail du 18 octobre 2011, le temps de travail hebdomadaire de **A.)** a été réduit à 24 heures avec adaptation conforme du salaire pour la période allant du 1^{er} novembre 2011 au 31 janvier 2012.

Par un avenant signé entre parties en date du 17 avril 2013, les parties ont convenu d'un commun accord, au point 2) du prédit avenant de fixer le temps de travail hebdomadaire à 24 heures à partir du 15 juillet 2013 et au point 3) dudit avenant, de ce qui suit : « *Das Gehalt wird der reduzierten Stundenzahl entsprechend angepasst. Alle übrigen Bestimmungen des Arbeitsvertrages bleiben unverändert.* »

En substance, les motifs de la réduction de la rémunération annuelle brute de 113.467,50 EUR à 87.227,42 euros résident dans la réduction du temps de travail, tandis que la réduction de la rémunération annuelle brute à 51.000.- EUR (4.250 euros pour une tâche hebdomadaire de 24 heures) réside dans un changement des attributions et responsabilités de la salariée rendu nécessaire, selon l'employeur, en raison de restructuration des activités et stratégies en marketing opérées par la société CMW.

Lors de la comparution des parties, **B.)** a exposé que **A.)** avait participé aux décisions stratégiques relatives au développement de deux marques d'eaux minérales, dont l'une n'aurait pas remporté le succès escompté et, pour l'autre, la direction de la marque aurait repris le pouvoir de décision à partir de 2013. Jusqu'au début de l'année 2013, **A.)** aurait participé aux responsabilités de décision et, pour des raisons personnelles, elle aurait demandé un congé de 6 semaines et, ensuite, son horaire hebdomadaire de 32 heures aurait été réduit à 24 heures. A son retour en juin 2013, il y aurait eu une restructuration de la société CMW qui aurait également entraîné une redistribution des responsabilités en matière de marketing au sein de la société CMW. Une partie des fonctions exercées par **A.)** avaient été supprimées et il lui restait la fonction de « country manager », c'est-à-dire une fonction opérative en Australie et en Turquie. Selon **B.)**, la réduction du salaire de **A.)** aurait tenu compte du bon travail fourni par la salariée dans le passé ainsi que de ses responsabilités et elle aurait bénéficié du salaire le plus élevé possible en matière de marketing, ainsi que d'une bonification « good will ». **B.)** précise encore que la réduction du temps de travail de **A.)** avait été convenue sur le souhait de la salariée pour des raisons de santé de cette dernière. Elle relève qu'il est important de préciser qu'elle ignorait au moment de la demande de **A.)** de voir réduire, par la suite, son temps de travail.

C.) explique que la restructuration de l'entreprise a été rendue nécessaire en raison de déficits qui sont survenus au cours des années 2012 et 2013. Le déficit de la société aurait été de 628.000.- EUR en 2012 et de 647.000.- EUR en 2013, avec des coûts salariaux à hauteur de 487.000.- EUR et de 751.000.- EUR. La restructuration aurait été couronnée de succès avec un bénéfice de 520.000.- EUR en 2015 et de 460.000.- EUR en 2016 avec des coûts salariaux entre 530.000.- EUR et 550.000.- EUR. Il a précisé que pour la marque CALIDRIS un assainissement a eu lieu et que les pertes accumulées pour CALIDRIS s'étaient élevées au montant de 38,9 millions en 2012 avec une perte de 3,8 millions en 2012.

A.) a relevé que tant le congé que la réduction du temps de travail ont été convenus d'un commun accord et la réduction de salaire de 25% opéré à la suite de l'avenant aurait constitué la contre-partie de la réduction du temps de travail. Elle n'aurait jamais été d'accord avec une réduction de son temps de travail si elle avait connu les conséquences qu'en tirerait l'employeur et dans la mesure où elle aurait fait une expérience très positive avec une réduction de travail convenue d'un commun accord en 2011, elle aurait fait confiance à l'employeur.

Il y a lieu de rappeler que la résiliation qui découle du refus du salarié d'accepter la modification de son contrat de travail constitue un licenciement et pour être régulier, la modification du contrat de travail doit être fondée sur une cause réelle et sérieuse. En l'espèce, la réduction du salaire est fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Il est de principe qu'en raison du fait que le chef de l'entreprise est seul responsable du risque assumé par l'exploitation de l'entreprise, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré. Le juge ne saurait à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi. Le chef d'entreprise est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

Dans l'appréciation du caractère justifié du licenciement, le terme de « *nécessités du fonctionnement de l'entreprise* » n'est pas à comprendre en ce sens qu'il ne vise que des mesures prises pour éviter le déclin de la société, mais il inclut les mesures nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, motif économique autonome qui peut justifier une réorganisation de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire que des difficultés économiques majeures existent et que la survie de l'entreprise soit en cause.

Dans ce contexte, contrairement à l'argumentation de la défense de **A.)**, les dispositions du contrat de travail ou d'un avenant au contrat de travail ne constituent pas un empêchement à une réduction de salaire.

Il ressort de l'audition de **A.)** lors de la comparution des parties que sa contestation quant à la restructuration de l'entreprise se résout à relever que si elle avait connu les conséquences de la réduction de travail convenue, elle ne l'aurait pas demandée et que la réduction de son temps de travail a été convenue avec **B.)** en raison du fait qu'elle avait énormément travaillé en 2012 et qu'une telle réduction serait très bénéfique pour sa santé. Elle ne remet cependant pas en cause la réalité de la restructuration en question, ni le fait que ses responsabilités et tâches en ont été affectées. Au contraire, il résulte des pièces du dossier que **A.)** a reconnu la restructuration de la société CMW en indiquant notamment dans plusieurs de ses demandes d'emploi « Due to a merge of sister

companies in 2012 and the consequent restructuring measures, C.M.W has change its business objectives ».

Même sans tenir compte des indications chiffrées fournies par **C.)** et des pièces versées en cause à cet égard, l'ensemble des éléments du dossier, confirmés par les explications précises et détaillées fournies par **B.)** et **C.)** lors de la comparution des parties, a emporté la conviction de la Cour d'appel quant au caractère réel et sérieux des motifs de la réduction du salaire de **A.)**.

A l'instar de la juridiction de première instance, la Cour d'appel retient que les motifs de la modification substantielle du contrat de travail de la requérante sont réels et sérieux et, en conséquence, le licenciement, auquel est assimilé la rupture des relations de travail consécutive à la non-acceptation de ladite modification, est régulier et le jugement est à confirmer en ce qu'il a rejeté les demandes de **A.)**, tendant à la réparation de ses préjudices matériel et moral.

Les indemnités de procédure

Tant **A.)** que la société CMW demandent indemnité de procédure de 2.500,- EUR pour les deux instances.

Eu égard à la décision à intervenir, les demandes de **A.)** en allocation d'une indemnité de procédure, tant en première instance que pour l'instance d'appel, sont à rejeter, la partie succombant ne pouvant y prétendre.

Les demandes en paiement d'une indemnité de procédure émanant de la société CMW sont à rejeter à leur tour, les conditions d'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas remplies en l'espèce.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état,

statuant en continuation de l'arrêt du 12 janvier 2017 ;

dit l'appel non fondé ;

confirme le jugement entrepris ;

dit les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel non fondées et les rejette ;

condamne **A.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.